

5. フリーター活用の方向性について

今回の事例集は、アンケート調査から企業、社員双方の雇用に関する意識の実態をまず明らかにすることを試みた。アンケート結果からは、企業側、社員側それぞれ以下の示唆が得られた。

まず企業側については、フリーター等の正社員採用は優先順位が低いという結果であった。一方で、元フリーターを採用経験がある企業は、スキル等に他の正社員経験者等と比較しても非常に大きな差があるものは多くないと感じていたと考えられる。このことから、少なからず企業は採用候補者を設定する際に「食わず嫌い」の状態であると推察される。

次に社員側については、正社員になる障害は主に自由な時間がない、職探しの余裕がないといった時間的な問題であった。また、正社員になる自信のない人もいた。

定着に向けた人材マネジメント等の取組みが十分か否かの認識について、企業側と社員側でギャップがあったのは、①ビジョンの共有、②働く環境面での整備、③やりがいを感じる、④自己研鑽の4つであった。

事例編は、採用段階、活用段階、組織活性化のための工夫についてそれぞれ事例を紹介し、それぞれ示唆を得た。

まず、採用段階の事例では、フリーターであることを肯定的に捕らえている事例もあった。しかし、共通して言えるのは、ただ漫然とフリーターをしていたのではなく、離職した理由をきちんと話せる、自分なりにその経験から多様な視点を持っているか否かを重視していた。また、採用面接の方法では、フリーターであると短期的な視点に陥りがちであることを踏まえ、少し先のことを質問するという工夫もみられた。

活用段階の事例では、元フリーター社員だけでなく全ての社員に共通するが、中長期的な展望を持つような配置、育成の仕組みが重要であると紹介した。例えば、育成においては責任感の醸成が重視さ

れており、仕掛けとして一気に通貫で任せることによる責任感の醸成を図る等の事例を紹介した。業務を任せる、任せられる環境作りについては、バディシステムによる聞きやすい、聞かれやすい機会を意識的に作る等の事例を紹介した。また、評価・報酬では、納得感や満足感を得る方法としてトライアル終了後に年齢給にするといった金銭的な手法や、思いきって長期休暇を提供するといった非金銭的な報酬の工夫を紹介した。特に、後者の長期休暇の事例は、フリーターの正社員になる障害として自由な時間が少ないことを理由に挙げていることから、若年社員の定着に効果が期待されると考えられる。

組織活性化の工夫の事例では、職場環境や道具の整備による組織風土の活性化の例を紹介した。この事例では、家族的なつながりを大切にする、仕事道具であるトラックに愛着を持ってもらう工夫等、チーム、組織としてのつながりを作り出す工夫をしていた。この事例は、1人、ないしは別々の場所で数人での業務を行う会社が多く、普段の孤独な業務特性を変えることは難しいが、職場環境を工夫することで人材の定着をはかっていると考えられる。

図表 28 本事例集の全体像

アンケートからの示唆	企業・社員双方の実態	企業側	社員側
		<ul style="list-style-type: none"> ■フリーター等の正社員採用は消極的 ■ただ、採用した企業はフリーター経験者とそれ以外の差はさほどないと感じている 	<ul style="list-style-type: none"> ■正社員になる障害は、主に自由な時間がない、職探しの余裕がない ■正社員になる自信のない人も
	定着への取組 充足ギャップ	<ul style="list-style-type: none"> ①ビジョンの共有 ②働く環境面の整備 ③やりがいを感じる ④自己研鑽 	
事例からの示唆	採用	<ul style="list-style-type: none"> ●採用基準：フリーター経験から多様な視点を持てる ●採用方法：少し先のことを考えさせる面接 	
	活用	<ul style="list-style-type: none"> ●配置・育成：中長期的な展望の持てる配置、育成 ●育成：一気通貫で任せることによる責任感の醸成 ●育成：聞きやすい、聞かれやすい機会を意識的に作る ●報酬：金銭的(年齢給)、非金銭的(長期休暇)な工夫 	
	組織風土	<ul style="list-style-type: none"> ●職場環境や仕事道具(トラック等)における工夫 	